

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

**городской округ Пыть-Ях**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

Об утверждении Положения

об установлении системы оплаты

труда работников муниципальных

учреждений культуры города Пыть-Яха

Руководствуясь абзацем 4 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением администрации города Пыть-Яха от 15.11.2021 № 2157-ра «О реорганизации муниципального автономного учреждения «Горнолыжная база «Северное сияние» в форме присоединения к муниципальному автономному учреждению культуры «Культурный центр: библиотека-музей» (в ред. от 13.12.2022 №2259-ра)

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (приложение).

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению по культуре и спорту администрации города Пыть-Яха, привести в соответствие с настоящим [Положением](consultantplus://offline/ref=88D954F9DDF1B555FD17BE0F17A717FE7643D23C38285FF3DB73390FF2C8A705D765040B0D51270D259367004B3DF188F9FD100C2A788675B80D509C7C57E) коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, устанавливающие оплаты труда работников, в течение 10 рабочих дней с момента вступления в силу постановления.

3. Отделу по внутренней политике, связям с общественными организациями и СМИ управления по внутренней политике (О.В. Кулиш) опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник» и дополнительно направить для размещения в сетевом издании в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» - pyt-yahinform.ru.

4. Отделу по обеспечению информационной безопасности (А.А. Мерзляков) разместить постановление на официальном сайте администрации города.

5. Настоящее постановление вступает в силу c момента его официального опубликования.

6. Признать утратившими силу постановления администрации города:

- от 25.10.2017 № 270-па «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры»;

- от 22.01.2018 № 04-па «О внесении изменения в постановление администрации города от 25.10.2017 № 270-па «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры».

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города (направление деятельности – социальные вопросы).

Глава города Пыть-Яха А.Н. Морозов

Приложение

к постановлению администрации

города Пыть-Яха

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу по культуре и искусству администрации города Пыть-Яха, (далее по тексту - Положение), разработано в соответствии с абзацем 4 [статьи 144](consultantplus://offline/ref=D011B70663294D7174A22AB9FCF5B060E1077C676C2711BDEB157D7109F0AFEEE56B3A1060c6tEK), статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пыть-Яха (далее - учреждение, работники), подведомственных Управлению по культуре и спорту администрации города Пыть-Яха (далее - Управление), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их

установления;

- порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, художественного руководителя;

- другие вопросы оплаты труда;

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждений;

- заключительные положения.

1.2. В Положении используются следующие основные определения:

- профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее по тексту – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

- квалификация работников – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников;

- профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении,

используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=54B46AE0779B7050834C7E216A973DE93175906F94DB918CBDC7EAD47349uDJ) Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.3. Заработная плата работников учреждений состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом 7](consultantplus://offline/ref=9B7BE5C14A5FB688209F456D4D70B4B39FCAA6FCBE4DFB086EB84EFF35AC9A66DFE24F02DF59328D343A4F045B3E15094C3727993A49DA0F5D924653C8X0F) настоящего Положения.

1.6. Приведение системы оплаты труда работников организаций в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, направляемых на фонд оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ работников, утвержденными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов (ЕКС), предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения единого Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (согласно таблице 1 настоящего Положения);

- [приказом](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C78A65B90B0BB0EE4FD6123DC328C2024DB2465DF336DD0lCKEE) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (согласно [таблице 2](#P161) настоящего Положения);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=D011B70663294D7174A22AB9FCF5B060E80A7A64692B4CB7E34C71730EFFF0F9E2223616696CEEc9t2K) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (согласно таблице 3 настоящего Положения);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (согласно таблице 4 настоящего Положения);

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.12.2015 № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию канатных дорог» (согласно таблице 4.1 настоящего Положения);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (согласно таблице 5 настоящего Положения);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (согласно таблице 6 настоящего Положения).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| Должности технических исполнителей и работников вспомогательного состава | | |
| без квалификационной категории | -смотритель музейный  -контролер билетов  -приемщик пункта проката  -конюх  -коновод | 10 388 |
| Должности работников среднего звена | | |
| без квалификационной категории | -заведующий костюмерной  -организатор экскурсий  -ведущий дискотеки  -аккомпаниатор  -руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  -культорганизатор  -контролер-посадчик аттракциона | 11 024 |
| 2 категория | -руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  -культорганизатор  -ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера  -помощник режиссера | 11 713 |
| 1 категория | -руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  -культорганизатор  -ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера  -помощник режиссера | 12 137 |
| Должности работников ведущего звена | | |
| без квалификационной категории | -администратор (старший администратор)  -библиотекарь  -библиограф  -методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра культуры и досуга, центра по военно-патриотическому воспитанию детей и других аналогичных учреждений  -лектор (экскурсовод)  -хранитель фондов  -специалист по учетно-хранительской документации  -специалист экспозиционного и выставочного отдела  -звукооператор  -художник-постановщик  -инструктор центра по военно- патриотическому воспитанию детей, по основам верховой езды  - инструктор-методист по физической культуры и спорта | 13 038 |
| 2 категория | -художник-декоратор  -художник по свету  -художник-модельер театрального костюма  -репетитор по вокалу  -репетитор по балету  -аккомпаниатор-концертмейстер  -библиотекарь  -библиограф  -методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра культуры и досуга, центра по военно-патриотическому воспитанию детей и других аналогичных учреждений  -лектор (экскурсовод)  -специалист по методике клубной работы  -специалист по учетно-хранительской документации  -звукооператор  -специалист экспозиционного и выставочного отдела  -инструктор центра по военно- патриотическому воспитанию детей, по основам верховой езды  - инструктор-методист по физической культуры и спорта | 13 727 |
| 1 категория | -художник-декоратор  -художник по свету  -художник-модельер театрального костюма  -аккомпаниатор-концертмейстер  -библиотекарь  -библиограф  -методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра культуры и досуга, центра по военно- патриотическому воспитанию детей и других аналогичных учреждений  -лектор (экскурсовод)  -специалист по методике клубной работы  -специалист по учетно-хранительской документации  -специалист экспозиционного и выставочного отдела  -звукооператор  -художник-постановщик  -инструктор центра по военно- патриотическому воспитанию детей, по основам верховой езды  - инструктор-методист по физической культуры и спорта | 14 363 |
| высшая категория | -художник-декоратор  -художник по свету  -художник-модельер театрального костюма  -звукооператор  -художник-постановщик  -аккомпаниатор-концертмейстер | 14 946 |
| должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | -ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра культуры и досуга, центра по военно- патриотическому воспитанию детей и других аналогичных учреждений  -ведущий специалист по учетно-хранительской документации  -ведущий специалист по методике клубной работы  -ведущий инструктор центра по военно- патриотическому воспитанию детей, по основам верховой езды  -ведущий инструктор-методист по физической культуры и спорта |
| «ведущий мастер сцены» | -аккомпаниатор-концертмейстер | 15 741 |
| должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный» | -главный библиотекарь  -главный библиограф |
| Должности руководящего состава | | |
| без квалификационной категории | -режиссер массовых представлений  -руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 16 377 |
| 2 категория | -балетмейстер  -хормейстер  -звукорежиссер  -режиссер массовых представлений  -руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 17 278 |
| 1 категория | -балетмейстер  -хормейстер  -звукорежиссер  -режиссер массовых представлений  -руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 18 073 |
| высшая категория | -режиссер массовых представлений | 18 815 |
| должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | -заведующий отделом (сектором) библиотеки  -заведующий отделом (сектором) музея  -заведующий передвижной выставкой музея  -заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, центра культуры и досуга, парка культуры и отдыха и других аналогичных учреждений  -заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники  -заведующий центром по военно- патриотическому воспитанию детей | 19 610 |
| должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный» | -главный хранитель фондов | 20 829 |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников сферы научных исследований и разработок

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | -младший научный сотрудник  -научный сотрудник | | 13 833 |
| 2 квалификационный уровень | -старший научный сотрудник | 14 469 | |
| 3 квалификационный уровень | -ведущий научный сотрудник | 15 052 | |
| 4 квалификационный уровень | -главный научный сотрудник  -ученый секретарь | 15 741 | |

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

и служащих, и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | | Наименование должностей | | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) | |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | | | | |
| 1 квалификационный  уровень | | -делопроизводитель  -кассир  -секретарь | | 8 692 | |
| 2 квалификационный уровень | | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | | 9 381 | |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | | | | |
| 1 квалификационный  уровень | | -администратор  -инспектор по кадрам  -секретарь руководителя  -техник- программист  -художник | | 10 017 | |
| 2 квалификационный уровень | | -заведующий складом  -заведующий хозяйством  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | | 10 133 | |
| 3 квалификационный уровень | | -начальник хозяйственного отдела  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | | 10 494 | |
| 4 квалификационный уровень | | -механик (по техническим видам спорта)  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | 10 706 | |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | -документовед  -инженер по ремонту  -инженер по комплектации оборудования  -инженер по охране труда  -инженер-программист (программист)  -менеджер  -менеджер по персоналу  -менеджер по рекламе  -менеджер по связям с общественностью  -специалист по кадрам  -специалист по связям с общественностью  -юрисконсульт  -экономист | | 11 925 | |
| 2 квалификационный уровень | | должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | | 12 614 | |
| 3 квалификационный уровень | | должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | | 13 144 | |
| 4 квалификационный уровень | | должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | 13 515 | |
| 5 квалификационный уровень | | - главные специалисты: в отделах | | 13 727 | |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | -начальник отдела материально-технического снабжения  -начальник отдела охраны труда  -начальник технического отдела | | 14 734 | |
| 2 квалификационный уровень | -главный диспетчер  -главный механик | | 15 741 | |
| 3 квалификационный уровень | -директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | | 16 960 | |

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

2.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий оплаты труда, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы

профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35198B5B453EEF5382FDE35837F33DC6D69DE336DD4C7l8K1E) работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | | | |
|  | -киномеханик 2-6 разрядов [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35198B5B453EEF5382FDE35837F33DC6D69DE336DD4C7l8K1E)  -монтировщик сцены 3-5 разрядов [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35198B5B453EEF5382FDE35837F33DC6D69DE336DD4C7l8K1E) | 1 разряд | 7 950 |
| 2 разряд | 8 056 |
| 3 разряд | 8 480 |
| 4 разряд | 8 798 |
| 5 разряд | 9 593 |
| 6 разряд | 10 070 |
| 7 разряд | 10 388 |
| 8 разряд | 11 607 |

Таблица 4.1

Профессиональные квалификационные группы должностей

профессий рабочих Парка культуры и отдыха

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35198B5B453EEF5382FDE35837F33DC6D69DE336DD4C7l8K1E) работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| Профессии рабочих второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | -работник по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию канатных дорог (машинист воздушно- канатной дороги) | 2 разряд | 8 268 |
| 3 разряд | 8 586 |
| 4 разряд | 9 169 |
| 5 разряд | 9 964 |
| 6 разряд | 10 282 |
| 7 разряд | 10 600 |
| 8 разряд | 11 819 |
| 2 квалификационный уровень | 6 разряд | 10 388 |
| 7 разряд | 10 918 |
| 8 разряд | 12 031 |
| 3 квалификационный уровень | 8 разряд | 13 038 |
| 4 квалификационный уровень | -работник по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию канатных дорог (машинист воздушно- канатной дороги)  Профессии рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ согласно приложению к настоящему Положению |  |

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | | |
| № п/п | Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35198B5B453EEF5382FDE35837F33DC6D69DE336DD4C7l8K1E) работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | -гардеробщик  -грузчик  -кастелянша  -кладовщик  -слесарь по ремонту автомобилей | 1 разряд | 7 950 |
| 1.2 | -грузчик  -кассир билетный  -кастелянша  -киоскер  -кладовщик  -контролер- кассир  -швея  -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  -плотник  -слесарь по ремонту автомобилей | 2 разряд | 8 056 |
| 1.3 | -кассир билетный  -контролер- кассир  -швея  -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  -плотник  -слесарь по ремонту автомобилей  -тракторист | 3 разряд | 8 480 |
| 2 | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | -контролер- кассир  -швея  -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  -плотник  -водитель  -слесарь по ремонту автомобилей | 4 разряд | 8 851 |
| 2.2 | 5 разряд | 9 646 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | -водитель  -швея  -слесарь по ремонту автомобилей  -плотник  -водитель | 6 разряд | 10 070 |
| 2.4. | 7 разряд | 10 388 |
| 2.5. | 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 разряд | 11 660 |
| 2.6 | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) согласно [приложению](#Par1161) к настоящему Положению |  | 13 038 |

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ работников, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно таблице [6](#P418) настоящего Положения.

Наименования должностей включены в [таблицу 6](consultantplus://offline/ref=C5018FEBCD584C5A340DBF76ED8C8C5540F4F3CBDFF7504BC82B042D91727D82A95B3513E46D4C3847DEB91C4E371350655BF47817EB2E2155FECD25w1SAK) настоящего Положения в соответствии с:

- [приказом](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35C97B1B853EEF5382FDE35l8K3E) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=94F25B8422515967ED5DB663D482460E7A5A8846C4C9B756BF2554B28597FAF97C7047A13EBD6994A9BA353BE9I3U8K) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08. 1998 № 37;

- [постановлением](consultantplus://offline/ref=8FA62A3035446D75D4F199BCD1E5F9FF778B3B3FD25397BEC61541CA2F523D00527C0773F039F5647FD3CC1E9E3707G) Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

- [приказом](consultantplus://offline/ref=865EB9C76A8E232661C71BA2D7EA5DC74AEFBBDA78061CC2B2FE8D2B154B34FE4114E61DB4999FA3EE4973DEBDj946G) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»»;

- [приказом](consultantplus://offline/ref=B39074CEB87F842D8B97473D65F902C512A88F909EA564E13DEF1083A3538A4DF7329D688941210F2AD251E543e55AG) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2014 № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»»;

- [приказом](consultantplus://offline/ref=ABD97CD22ED13B00198C5378850B8F7409D0ACD4C63CC665E799D5A15ADAB1F385759E13DA97FCEAFA186B8D592E5AG) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»»;

- [приказом](consultantplus://offline/ref=266488D2FC7115E7294E70AF9CEDF4716C4E0362C080867EC8DB8ACFFBD34880DDEA10E8D2F65AE8CB502A43D9R872G) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

- [приказом](consultantplus://offline/ref=CD8262E36304A386C13A7D08D74DAD8ABF71E7C39FC6CFBE2498C071CD10264613911CF9401CA6DA0F68E05DE4IFA4H) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 521н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учету музейных предметов»»;

- [приказом](consultantplus://offline/ref=CD22C8838CDDBE1D62CA46CB337DE5A85C206EF5AB920DBFE9C72C44155BFCD456DD3FEBBBB34763EB65D5E6F1g1R5H) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей»».

Таблица 6

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям

работников, не включенным в ПКГ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | | Разряд в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C71A35198B5B453EEF5382FDE35837F33DC6D69DE336DD4C7l8K1E) работ и профессий рабочих/внутри-должностные квалификационные категории/уровни квалификации | Размер окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| 1 | -специалист в сфере закупок  -специалист по противопожарной профилактике  -специалист по информационным системам  -специалист в области охраны труда  -специалист по информационным ресурсам  -специалист по персоналу  -системный администратор информационно-коммуникационных систем  -специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)  -специалист в сфере промышленной безопасности  -специалист по противодействию коррупции  -специалист по гражданской обороне | | 4 уровень квалификации | 9911 |
| 5 уровень квалификации | 11 925 |
| 6 уровень квалификации | 13 515 |
| 7 уровень квалификации | 14 734 |
| 8 уровень квалификации | 15 741 |
| 2 | -специалист, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений  -инженер-электрик  -менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа,  парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | | без категории | 11 925 |
| 2 категории | 12 614 |
| 1 категории | 13 144 |
| «ведущий» | 13 515 |
| «главный» | 13 727 |
| 3 | -заведующий сектором 1 | | без категории | 13 727 |
| 4 | -специалист по обеспечению сохранности музейных предметов  -методист по научно-просветительской деятельности музея  -методист по музейно-образовательной деятельности  -специалист по экспозиционной и выставочной деятельности  -художник-оформитель  -инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)  -специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия | | без категории | 13 038 |
| 3 категория | 13 356 |
| 2 категория | 13 727 |
| 1 категория | 14 363 |
| высшая категория | 14 946 |
| 5 | -начальник (заведующий, руководитель) (наименование отдела) | | без категории | 14 734 |
| 6 | -специалист по учету музейных предметов | -специалист по учету музейных предметов | 5 уровень квалификации | 13 833 |
| -специалист по учету музейных предметов II категории | 13 939 |
| -специалист по учету музейных предметов I категории | 6 уровень квалификации | 14 522 |
| -редактор электронных баз данных музея | 6 уровень квалификации | 13 833 |
| -редактор электронных баз данных музея II категории | 13 939 |
| -редактор электронных баз данных музея I категории | 14 522 |
| 7 | -хранитель музейных ценностей | -хранитель музейных предметов | 6 уровень квалификации | 13 833 |
| -хранитель музейных предметов II категории | 13 939 |
| -хранитель музейных предметов I категории | 14 522 |
| -главный хранитель музейных предметов | 7 уровень квалификации | 20 829 |
| 8 | -начальник (руководитель) службы (наименование службы)2 | | без категории | 15 741 |
| 9 | -ученый секретарь музея  -начальник (заведующий) отдела (наименование отдела)3 | | без категории | 19 610 |
| 10 | -главный режиссер  -главный администратор  -начальник службы (наименование службы)4 | | без категории | 20 829 |

1 общеотраслевые должности, деятельность которых не связана с отраслевой направленностью учреждения

2 общеотраслевые должности, деятельность которых не связана с отраслевой направленностью учреждения

3 должности, деятельность которых связана с отраслевой направленностью учреждения

4 должности, деятельность которых связана с отраслевой направленностью учреждения

2.6. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=8986CDC65B14833301EAEE1DB9C2D12E4F17EEC2FC593D6B59B3D0FC4A8D984C4A50556671C0B5019C205209829694DC0AB736B529D41563LFq7L) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=8986CDC65B14833301EAEE1DB9C2D12E4F17EFC0F95E3D6B59B3D0FC4A8D984C58500D6A70C4AF019F350458C4LCq1L) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.7. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

- устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

- переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

3.2. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими

условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315 -](consultantplus://offline/ref=D3E1A3505BB162EF99AE21CB7D535F03A2E9EDE67778A48DE75B0D41B8743A8F4EE32D57A7DDDEEDkEdBD) [317](consultantplus://offline/ref=D3E1A3505BB162EF99AE21CB7D535F03A2E9EDE67778A48DE75B0D41B8743A8F4EE32D53kAd5D) Трудового кодекса Российской Федерации, а также решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях компенсации и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их

предоставления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с [таблицей 7](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5A58EDC410A8D53FAF57649FEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE43981A8BE5D67609115116BB54B751DE795hE07K) настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4%  к окладу (должностному окладу) | заключение специальной оценки условий труда |
| 2 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | | |
| 2.1 | доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | размер устанавливается в коллективных договорах и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором  ([статья 151](consultantplus://offline/ref=C9D1D6E8E5EC3712EBDAEB3385D0754800D698BAD654E7ED1B1555517E2B58D2EFAFAC5566W1EBG) Трудового кодекса Российской Федерации) |
| 2.2 | оплата сверхурочной работы | за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;  за последующие часы - не менее чем в двойном размере | работа за пределами рабочего времени  ([статья 152](consultantplus://offline/ref=C9D1D6E8E5EC3712EBDAEB3385D0754800D698BAD654E7ED1B1555517E2B58D2EFAFAC5567W1E0G) Трудового кодекса Российской Федерации)  по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3 | выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени  в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени  конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=C97E831079A6FD0A9587050A743338AE9635A3CC0B01339989EBDE03578D92E90A45F1E339BB1BC7D5931A93AC24D18D4D2B97C542d803L) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](consultantplus://offline/ref=C97E831079A6FD0A9587050A743338AE9631A2CC0A0E339989EBDE03578D92E91845A9E939BA0E9387C94D9EAFd202L) Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П;  по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат |
| 2.4 | за работу в ночное время | не менее 20%  к окладу (должностному окладу) | за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени  ([статья 154](consultantplus://offline/ref=C9D1D6E8E5EC3712EBDAEB3385D0754800D698BAD654E7ED1B1555517E2B58D2EFAFAC5366137445W1E8G) Трудового кодекса Российской Федерации) |
| 3 | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | |
| 3.1 | районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры; решение Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях компенсации и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета»  [(статьи 315](consultantplus://offline/ref=CDD858776746F0F4068C45F04DCFC2DE1D7490461F0E748E1E397975F94F2A33032FD3898B94EAAA32649A7CAF1D35A0626959D0627295A8o8JFL) - [317](consultantplus://offline/ref=CDD858776746F0F4068C45F04DCFC2DE1D7490461F0E748E1E397975F94F2A33032FD38D8D9EB6FA723AC32CE85638A07F7559D3o7JFL) Трудового кодекса Российской Федерации) |
| 3.2 | процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% к месячному заработку |

3.6. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,   
критерии их установления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за выслугу лет;

- премиальная выплата по итогам работы за год.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям

деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

4.3. Размер стимулирующих выплат, а также перечень и условия их

предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников и в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

4.5. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работника учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках, размерах, согласно перечню показателей оценки эффективности деятельности, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с [таблицей 9](consultantplus://offline/ref=A66EBD69427F5F4D84A4B34DE642A819CFE681221CB9A3FDFBB4F302117582716143A89DD1EDECFEDEB32B2AF86A7EF2134B61A1400FC49DB224F8FEL5R1L) настоящего Положения.

4.7. Выплата за выслугу лет к окладам (должностным окладам)

устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 9 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

- должностей руководителей, специалистов, служащих и должностей работников сферы научных исследований и разработок, перечисленных в [таблицах 2](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D6482E1B92397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L), [3](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D6482E2B12397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L), [6](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D6481E7BA2397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L) (за исключением должностей, утвержденных [приказом](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AC9108E2707FFFB004E7A40667B025D8F774ADC5E328C208CFA8AD3C7F4770C7A81E0BBO2VBL) Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н, приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 [№ 521н](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AC9108E2707FFF8004B79436D7B025D8F774ADC5E328C208CFA8AD3C7F4770C7A81E0BBO2VBL), от 04.08.2014 [№ 537н](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AC9108E2707FFFB07437D49697B025D8F774ADC5E328C208CFA8AD3C7F4770C7A81E0BBO2VBL)) настоящего Положения, включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы во всех организациях, независимо от их форм собственности;

- должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, перечисленных в [таблицах 1](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D6483E5BB2397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L), [6](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D648BE3B92397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L) (для должностей, утвержденных [приказом](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AC9108E2707FFFB004E7A40667B025D8F774ADC5E328C208CFA8AD3C7F4770C7A81E0BBO2VBL) Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н, приказами Минтруда России от 04.08.2014 [№ 521н](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AC9108E2707FFF8004B79436D7B025D8F774ADC5E328C208CFA8AD3C7F4770C7A81E0BBO2VBL), от 04.08.2014 [№ 537н](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AC9108E2707FFFB07437D49697B025D8F774ADC5E328C208CFA8AD3C7F4770C7A81E0BBO2VBL)) настоящего Положения, включаются периоды работы в учреждениях культуры;

- профессий рабочих, перечисленных в [таблицах 4](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D6482E8B12397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L), [5](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D6484E7BB2397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L), [6](consultantplus://offline/ref=A83A3C32DEB6E9336E4AD71D984B50F0FC0A14714268795402DE711D830E34D972CCA4D39180E7760D648BE3B92397CFEB083FC31571ED740FD04D50OEV1L) настоящего Положения, включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их форм собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику учреждения локальным актом учреждения.

4.8. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в сроки и размерах, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Премиальная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания, за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Премиальная выплата производится не позднее первого квартала года, следующего за отчетным.

Премиальная выплата не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4.9.1. При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в [таблице 9](consultantplus://offline/ref=C0426C55B7E4972A9171F8BD684C33CA3B9F7402E5E17C79A805625E2105CAE89336CBE7019D33BB2CECBD44E91663E98755B56F31BF6120C2AEBDA7216FL).

4.10. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей 8](consultantplus://offline/ref=C0426C55B7E4972A9171F8BD684C33CA3B9F7402E5E17C79A805625E2105CAE89336CBE7019D33BB2CECB041E11663E98755B56F31BF6120C2AEBDA7216FL) настоящего Положения.

Таблица 8

Примерный перечень показателей, за которые производится   
снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения  (в процентах от максимального размера) |
| 1 | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 3 | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от учреждений, организаций и граждан | до 10%  (за каждый факт) |
| 4 | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 20%  (за каждый факт нарушения) |
| 5 | Невыполнение поручения руководителя | до 10%  (за каждый факт) |
| 6 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 10% |
| 7 | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 10% |
| 8 | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, получателям муниципальных услуг, участникам коллективов | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 9 | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 10%  (за каждый факт нарушения) |

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются к (окладу) должностному окладу работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом 7](consultantplus://offline/ref=72E99B92E7706C1DFC04CAA080B34A4E11DD94266825272AA7211585266574B95377E45A155D4C495F962F9712D12062DABB16561449629FDEB05E3Dx0L8M) настоящего Положения.

На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства местного бюджета, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

4.13. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей 9](consultantplus://offline/ref=72E99B92E7706C1DFC04CAA080B34A4E11DD94266825272AA7211585266574B95377E45A155D4C495F962D9611D12062DABB16561449629FDEB05E3Dx0L8M) настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | выплата за интенсивность и высокие результаты работы | до 50% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя учреждения, художественного руководителя | устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и  напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;  - выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | ежемесячно |
|  |  | до 100% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих |  |  |
| 2 | выплата за качество выполняемых работ | до 100%  от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | устанавливается за:  - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  - высокое качество выполняемой работы;  -персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | ежемесячно |
| 3 | выплата за  выслугу лет | 30%  от оклада (должностного оклада) | при стаже работы свыше 15 лет | ежемесячно |
| 20%  от оклада (должностного оклада) | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15%  от оклада (должностного оклада) | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10%  от оклада (должностного оклада) | при стаже работы от 3 до 5 лет |
| 5%  от оклада (должностного оклада) | при стаже работы от 1 года до 3 лет |
| 4 | премиальная выплата по итогам работы за год | премия по результатам работы за год устанавливается работникам в размере двух должностных окладов, с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях | устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | 1 раз в год |

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,   
заместителей руководителя, художественного руководителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа. Учреждения кинопоказа. Концертные организации | |
| 40 - 79 | 66 780 |
| Библиотеки. Музеи. Учреждения культурно-досугового типа.  Зональный военно- патриотический центр | |
| 100 и более | 66 780 |

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, художественного руководителя устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и художественному руководителю устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премирование по итогам работы за год;

- единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению работодателя с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры стимулирующих руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета, бюджетного учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской и бюджетной (финансовой) отчетности;

- наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;

- причинения ущерба муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Управления и других контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

- несоблюдения настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, художественному руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктами 4.5](consultantplus://offline/ref=BE19B2B0A4B5F574B6D678009FB253389F422C796939A658A4A3C127FCD33A46FA2D5D76B8F7FAAD2508158DD25EDDD409EED241ADE4D24B9C77E9A1mAIBN), [4.8](consultantplus://offline/ref=BE19B2B0A4B5F574B6D678009FB253389F422C796939A658A4A3C127FCD33A46FA2D5D76B8F7FAAD2508158ED35EDDD409EED241ADE4D24B9C77E9A1mAIBN), 6.7 настоящего Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, художественному руководителю устанавливаются в соответствии с [пунктами 6.3](consultantplus://offline/ref=BE19B2B0A4B5F574B6D678009FB253389F422C796939A658A4A3C127FCD33A46FA2D5D76B8F7FAAD25081A89D75EDDD409EED241ADE4D24B9C77E9A1mAIBN), 6.4 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и художественного руководителя и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, художественного руководителя) не может превышать соотношений, представленных в [таблице 11](consultantplus://offline/ref=BE19B2B0A4B5F574B6D678009FB253389F422C796939A658A4A3C127FCD33A46FA2D5D76B8F7FAAD25081980D35EDDD409EED241ADE4D24B9C77E9A1mAIBN) настоящего Положения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 11

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, художественного руководителя и средней заработной платы работников учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Учреждения по видам деятельности | Для руководителей | Для заместителей руководителей, художественного руководителя |
| 1 | культурно-досуговые, кинопоказ, концертные организации | 1:5 | 1:4 |
| 2 | библиотеки, музеи, культурно-досуговые, зональный военно- патриотический центр | 1:5 | 1:4 |

5.9. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, художественного руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, художественного руководителя), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляют в управление по культуре и спорту администрации города Пыть-Яха информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя, художественного руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах учреждений в соответствии со [статьей 349.5](consultantplus://offline/ref=632CCDAB91088CC6CB661AB42E79AF6C72A35093B1B253EEF5382FDE35837F33DC6D69DD3169lDK6E) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждений устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам;

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

- ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа и муниципального образования;

- иные выплаты, предусмотренные решением Думы города Пыть-Яха от

17.02.2006 № 635 «О гарантиях компенсации и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз

по основному месту работы в течение месяца после заключения трудового договора.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к окладу (должностному окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.3. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника учреждения.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной выплаты составляет не более двух месячных фондов оплаты труда по основной должности.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

6.4. Работникам учреждений может производиться единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с [разделом 7](consultantplus://offline/ref=3AFF90ED804CB4FB9E978AB1B3FDEBA953465CD981DFB77077ADBB2D358B1489E30DAF854E179C1CAAD4F18FF369C8D3007C965F4BA313F349EFAC83bDk2H) настоящего Положения.

Размер единовременной премии не может превышать одного месячного фонда оплаты труда.

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | выплата за профессиональное мастерство | не более 100% от должностного оклада | работникам рабочих профессий | устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена; устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников | ежемесячно |
| 2 | персональный повышающий коэффициент | не более 2,0 | работникам учреждения | устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена; устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников | ежемесячно |

6.6. Применение выплат, указанных в таблице 12 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.7. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

6.8. Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа и муниципального образования, устанавливается в соответствии со [статьей 5](consultantplus://offline/ref=65CACAA3BA4BED509E82862A582CA2258EBD5D4B56218C8312A0A89FFF65E4B8646497880E49ED1884714B79C261C29F8A1AA2BDB31EFDA2FAA7FB25q0H) Закона автономного округа от 04.12.2001 № 89-оз «О языках коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа».

Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа и муниципального образования, устанавливается в размере до 25 процентов к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка устанавливается работникам учреждений, в профессиональные обязанности которых входит обязательное изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа и муниципального образования в соответствии с порядком, критериями и размерами, установленными локальным актом учреждения.

Таблица 13

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  выплаты | Диапазон  выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени | 20%  10% | работники учреждения, имеющие ученую степень:  доктор наук  кандидат наук | выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы;  выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками | ежемесячно |
| 10% | работники учреждения, имеющие:  государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры |
| 20%  10%  10% | работники учреждения, имеющие:  почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности)  «Народный...»  «Заслуженный...»  «Лауреат...» |
| 5% | работники учреждения, имеющие:  ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |

6.9. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета автономного округа, бюджета муниципального образования и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных, стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с разделами 2 – 6 настоящего Положения.

7.3. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждений.

Перечни должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

7.4. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивают соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

8. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, художественного руководителя), установленного пунктом 5.8 настоящего Положения, трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивают соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

Приложение

к Положению об установлении

системы оплаты труда работников

муниципальных автономных учреждений культуры

Перечень

профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных автономных учреждениях культуры, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования

- водитель, имеющий категории В, С, D; водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

- слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов, работник по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию канатных дорог (машинист воздушно-канатной дороги);

- другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.